

PERSBERICHT: VERPLICHT OUTPLACEMENT VOOR 45+: EEN MOEIZAAM BEGIN...

‘Langer werken’ is één van de centrale gedachten van het generatiepact (2006). Zowel de Vlaamse als de Federale overheid zetten daarom zwaar in op ‘outplacement’, een vorm van hertewerkstellingsbegeleiding. Dit leidde eind 2007 tot de verplichting voor elke werkgever om een outplacementbegeleiding aan te bieden aan elke 45+’er die hij ontslaat. Welke gevolgen heeft dit voor het outplacementaanbod en voor de outplacementmarkt? Deze vragen stonden centraal in een onderzoek van het Hoger Instituut voor de Arbeid van de K.U.Leuven en IDEA Consult.

Outplacement is een specifieke vorm van begeleiding voor (net) ontslagen werknemers die hen in staat moet stellen om op korte termijn een nieuwe job te vinden. De begeleiding bevat een aantal elementen als ontslagverwerking, zelfanalyse, het opmaken van een zoekstrategie... In Vlaanderen wordt deze begeleiding grotendeels uitgevoerd door private bedrijven.

Sinds begin jaren '00 wordt outplacement door het beleid steeds meer als een instrument beschouwd om ontslagen oudere werknemers aan het werk te houden. Het meest opvallend is de beslissing op Federaal niveau eind 2007 om een brede verplichting in te voeren voor werkgevers om aan alle ontslagen 45+’ers een outplacementbegeleiding aan te bieden. Indien de werkgever dit niet doet, riskeert hij een boete van 1800 euro. De ontslagen werknemer is op zijn beurt verplicht op dit aanbod in te gaan, anders maakt hij/zij een kans op een sanctie van de RVA.

Mede omdat outplacement wordt aangeboden door private bedrijven is er ondanks de beleidsaandacht weinig informatie beschikbaar over de outplacementmarkt in Vlaanderen: om hoeveel begeleidingen gaat het, wordt de verplichting nageleefd, hoeveel outplacementkantoren zijn actief en vooral welke impact heeft de (ingrijpende) regelgeving op het volume, de inhoud en de kwaliteit van outplacement. Dit onderzoek vult deze lacune in. Het werd uitgevoerd door het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) en IDEA Consult in opdracht van minister Frank Vandenbroucke.

1. De Vlaamse outplacementmarkt voor het eerst in kaart gebracht

Dit onderzoek bracht voor het eerst de outplacementmarkt in kaart in Vlaanderen via een bevraging van de erkende outplacementbureaus. Enkele markante cijfers:

- In totaal rapporteren de outplacementkantoren in Vlaanderen 6281 begeleidingen in 2007. 3482 begeleidingen vonden plaats naar aanleiding van een collectief ontslag (herstructurering, faillissement), 2799 n.a.v. een individueel ontslag.
- Binnen de EU 15 scoort Vlaanderen met 235 begeleidingen op 100.000 werkenden vrij goed. Absolute koploper is Nederland met 800 begeleidingen op 100.000 werkenden.
- Outplacement is voornamelijk een zaak voor 45+’ers: 74,7% van de begeleidingen vond plaats voor 45+’ers. Voor ‘jongeren’ is deze begeleidingsvorm dus weinig ingeburgerd
- In totaal zijn er 131 outplacementkantoren *erkend* in Vlaanderen. 47 outplacementbureaus zijn daadwerkelijk *actief*. De drie grootste outplacementkantoren staan in voor 74,3% van de begeleidingen in Vlaanderen, de vijf grootste staan in voor 88,4% van de begeleidingen. Dit impliceert dus een vrij sterke marktconcentratie.

2. De verplichting zorgt voor een sterke stijging én de democratisering van outplacement

In 2002 zorgde de Federale regering voor een 'recht op outplacement' voor 45+'ers via cao82. Dit impliceerde dat elke ontslagen 45+'er *recht* had op outplacementbegeleiding. Deze CAO had echter weinig succes mede doordat het initiatief bij de werknemer lag: in de periode 2002-2005 kregen in België jaarlijks ongeveer 400-500 ontslagen 45+'ers een outplacementbegeleiding via deze CAO. Het omzetten van een recht op outplacement naar een *plicht* eind 2007 (via cao 82bis) heeft het volume wél aanzienlijk verhoogd. Door deze nieuwe regeling steeg het aantal begeleidingen exponentieel tot 4087 in 2007.

De verplichting zorgde daarnaast voor een wijziging in het profiel van de begeleide werknemers. Outplacement werd in Vlaanderen lange tijd ingezet als een luxe instrument voor ontslagen kaderleden. Uit het onderzoek bleek dat in 2007 meer dan 47% van de begeleide werknemers arbeiders zijn: 38% zijn bedienden en het aandeel kaderleden bedraagt (slechts) 14%. De verplichting ligt hier aan de basis: bij de arbeiders is het merendeel van de begeleidingen (85%) immers verplicht omwille van de leeftijdsgrens (45+). We kunnen dan ook stellen dat de verplichting heeft gezorgd voor een *democratisering* van outplacement.

3. Ondanks stijging aantal volume blijft er een zeer groot potentieel

Ondanks de veralgemeende outplacementverplichting en de stijging van het aantal begeleidingen blijft desondanks niet iedereen op het outplacementaanbod in te gaan. In totaal volgde slechts 29,1% van de ontslagen 45+'ers een outplacementbegeleiding. Van alle personen die effectief ontslagen zijn in 2007 in het kader van een *collectief ontslag* (6921 werknemers) volgde slechts 38,2% uiteindelijk een outplacementbegeleiding. Als we de cijfers opsplitsen naar leeftijd, blijkt 58% van de ontslagen 45-plussers (na collectief ontslag) deel te nemen aan outplacementbegeleiding. Dit impliceert dat vooral bij de werknemers betrokken bij individueel ontslag er een zeer grote niet-deelname is. Mogelijke oorzaken voor de non take up zijn onder meer de relatieve onbekendheid van outplacement, de goede economische conjunctuur en het feit dat de verplichting pas eind 2007 effectief van start ging.

4. Verplichting gaat gepaard met sterke prijsdaling

De veralgemeende verplichting op outplacement gaat gepaard met een neerwaartse prijsevolutie. Een belangrijke oorzaak is de opgelegde boete van 1800 euro. Heel wat werkgevers trachten de kosten voor de outplacementbegeleiding zoveel mogelijk te beperken. Daardoor fungeert de boete van 1800 euro steeds meer als de maatstaf en maximum voor de trajectprijs. In dit opzicht leidt de wetgeving dus tot een neerwaartse prijsevolutie. Daarnaast beschouwen heel wat bedrijven de outplacementmarkt als een groeimarkt. Dit leidde tot een expansie van het aantal outplacementbedrijven: het aantal erkende bureaus steeg van 26 in 2000 tot 131 in 2007, het aantal (actieve) leden aangesloten bij de werkgeversorganisatie Federgon steeg van 11 in 2000 naar 30 in 2007. Door de intrede van heel wat nieuwe bedrijven is de concurrentie dan ook sterk vergroot. Ook dit gegeven zorgt voor dalende prijzen. Dit heeft natuurlijk zijn impact op de inhoud van de begeleiding en zet de kwaliteit onder druk. Sommige outplacementkantoren trachten de kostprijs te drukken door hun begeleidingsmethodiek aan te passen, met name door groepsoutplacement aan te bieden i.p.v. individuele opvolging, minder contacturen, meer gestandaardiseerde pakketten... In dit opzicht gaat de democratisering van outplacement gepaard met aanpassingen van het inhoudelijk aanbod.

5. Kwaliteit outplacement: niet gegarandeerd

Als we rekening houden met het verplichte karakter van outplacement, de sterke concurrentie en de dalende prijzen, lijkt aandacht voor de opvolging van de kwaliteit van outplacement en de outplacementaanbieders niet onbelangrijk.

De (federale) wetgever legde heel wat inhoudelijke bepalingen vast in cao 51 en cao 82bis die de kwaliteit van de dienstverlening moeten garanderen (duurtijd begeleiding, duurtijd garantieregeling, ...). Er is echter geen enkele instantie die de naleving van deze bepalingen controleert. Vlaanderen kent daarnaast een erkenningsregeling die focust op de professionele kwaliteit van de erkende kantoren. De toetredingsdrempel is echter laag en specifieke erkenningseisen voor outplacementactiviteiten zijn er niet. *Dit leidt tot de paradoxale situatie waarbij België het meest gereguleerde land is m.b.t. outplacement in de EU-15 zonder dat de kwaliteit op enige wijze wordt gegarandeerd of dat er een zicht bestaat op wie nu al dan niet actief is op de outplacementmarkt.*

6. Nieuwe kansen maar ook nieuwe gevaren: naar een grotere eenduidigheid rond outplacement

De nieuwe regelgeving biedt dus duidelijk kansen voor de ontslagen werknemers (democratisering), voor de outplacementsector (verhogen volume) en voor het beleid (eindeloopbaanproblematiek), maar houdt ook enkele gevaren in naar inhoud en kwaliteit. Op Federaal en Vlaams niveau is er nochtans een complex kluwen van regelgeving ontstaan rond (de inzet van) outplacement. We pleiten dan ook voor minder maar meer adequate en daadwerkelijk afgedwongen regelgeving. In dit kader kan de vraag worden gesteld of outplacement op de juiste wijze wordt gereguleerd. Het vastleggen van de begeleidingsduur werkt concurrentie op prijs (en niet op inhoud) in de hand en bevordert innovatie niet. Om creativiteit en inhoudelijke differentiatie te stimuleren, lijkt het ons noodzakelijk outplacementkantoren meer vrijheid te bieden in hun aanpak. Dit betekent niet dat de kwaliteit niet hoeft bewaakt te worden. Voor de kwaliteit kunnen meer outputindicatoren worden vastgelegd zoals de duurzame plaatsing van de ontslagen werknemer, maar ook de tevredenheid van de ontslagen werknemer over de begeleiding en over zijn nieuwe job...

Ten tweede lijkt het ons noodzakelijk eenduidigheid te creëren rond de finaliteit van outplacement: de Vlaamse regelgeving beschouwt outplacement als een vorm van arbeidsbemiddeling, terwijl de federale regelgeving expliciet stelt dat dit niet het geval is. Ook op het Vlaamse niveau bestaat er een spanningsveld tussen het beleid en de outplacementkantoren. Het Vlaamse beleid legt voornamelijk de focus op plaatsing in een nieuwe job, terwijl de outplacementsector naast het plaatsen ook de psychologische verwerking, de zelfanalyse, het weerbaarder maken op de arbeidsmarkt... belangrijk vindt. In dit opzicht dient Vlaanderen een duidelijke keuze te maken: ziet men outplacement als een vorm van arbeidsbemiddeling of erkent men de eigenheid van outplacement: niet enkel plaatsen maar óók mensen weerbaarder en sterker maken op de arbeidsmarkt. Pas als dit is uitgeklaard kan de discussie over kwaliteit echt van start gaan.

Het onderzoek heeft zijn neerslag gevonden in een onderzoeksrapport en een uitgebreide synthese.

- De Cuyper P., Peeters A., Sanders D., Struyven L., Lamberts M. (2008), Van werk naar werk: de markt van outplacement, HIVA/IDEA Consult, Leuven, 174 pp.
- De Cuyper P., Peeters A., Sanders D., Struyven L., Lamberts M. (2008) Van werk naar werk: de markt van outplacement: synthese, HIVA/IDEA Consult, Leuven, 19 pp.
- De documenten staan online op www.hiva.be, onder recente publicaties

Voor meer informatie kan u contact opnemen met:

Peter De Cuyper, Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt, HIVA, Kuleuven: 016/32.31.75 en peter.decuyper@hiva.kuleuven.be
Anneleen Peeters, Idea Consult, 02/282.17.75 en anneleen.peeters@ideaconsult.be .